

**CEEAD**

Centro de Estudios sobre la Enseñanza  
y el Aprendizaje del **Derecho**, A.C.



# **Orientaciones metodológicas para la elaboración de perfiles basados en estándares de competencia profesional**

**Coordinación de evaluaciones**

# Índice

---

<b>Glosario de términos técnicos</b>	<b>3</b>
<b>Presentación</b>	<b>5</b>
<b>Introducción</b>	<b>6</b>
Importancia de los perfiles basados en estándares de competencia profesional	7
Enfoque de competencias	7
<b>Metodología para la construcción de perfiles basados en competencias</b>	<b>8</b>
Fase 1. Análisis funcional: definición de las dimensiones	9
Fase 2. Construcción de las competencias de cada dimensión	12
Fase 3. Elaboración de los estándares de la competencia	13
Fase 4. Desarrollo de indicadores de desempeño	15
Fase 5. Validación del perfil basado en estándares de competencia	16
Fase 6. Documentación del proceso de elaboración y validación de los perfiles	17
<b>Referencias</b>	<b>20</b>

## Glosario de términos técnicos

### A

---

#### **Actitudes:**

Es una tendencia o predisposición a comportarse de una manera consistente y persistente ante determinadas situaciones, objetos, situaciones o personas. Las actitudes traducen, a nivel comportamental, el mayor o menor apego a unos determinados valores éticos y normas profesionales.

### C

---

#### **Conocimientos:**

Se refieren a contenidos declarativos y procedimentales de diversos campos disciplinarios y profesionales. Puede tratarse de hechos, conceptos, principios o teorías, así como reglas, procedimientos, técnicas o métodos propios de un ámbito profesional que informan acerca de lo que un profesional debe disponer en su intervención laboral, personal y social.

#### **Coherencia de contenido:**

Se refiere a que el conjunto de competencias, estándares e indicadores conforman un marco de referencia congruente con las dimensiones de la práctica profesional que representan.

#### **Congruencia:**

Es la vinculación lógica observada entre los componentes que integran los perfiles. Es decir, competencias, estándares e indicadores.

#### **Cuerpo colegiado:**

Conjunto de especialistas con un objetivo común en el ámbito de la evaluación educativa. Los cuerpos colegiados, de acuerdo con su objetivo y las actividades para las que se integran, se denominan consejos técnicos o comités.

#### **Competencias profesionales:**

Se refieren al conjunto de saberes conceptuales, procedimentales, y a los diversos aspectos culturales, sociales y actitudinales que pueden demostrarse a través de evidencias observables de la práctica profesional. Implican no solo los saberes conceptuales y técnicos adquiridos durante la educación formal, sino que reflejan la experiencia y los saberes adquiridos en los ambientes reales de trabajo al incorporar los patrones y el funcionamiento que opera en los distintos contextos, así como las responsabilidades y el compromiso ético que exige la práctica profesional.

### D

---

#### **Desempeño profesional:**

Capacidad de la persona para cumplir las funciones, acciones y responsabilidades propias de su actividad profesional, institucional y social.

### E

---

#### **Estándares de desempeño:**

Se define como aquello que sirve como modelo, norma, patrón o referencia. Se expresa mediante una descripción de lo que se considera un desempeño de calidad a partir de determinados conocimientos y habilidades. En el diseño de los perfiles, a partir de una competencia general se pueden desglosar varios estándares de desempeño.

#### **Estrategia operativa o protocolo:**

Conjunto de reglas o normas que establecen cómo se deben realizar ciertas actividades o pasos, además de incorporar de manera detallada los procedimientos y los estándares que se deben cumplir. Para su realización es fundamental considerar las características especiales de cada evaluación.

#### **Evidencia empírica:**

Evidencia basada en datos o hechos, en oposición a los basados en la lógica o la teoría.

### **Evidencia documental:**

Conjunto de documentos que se integran de manera sistemática para dar cuenta del proceso y los resultados del trabajo realizado en alguna de las actividades de la evaluación.

## **H**

---

### **Habilidades:**

Se refiere a la utilización organizada de los conocimientos conceptuales y procedimentales para conseguir una meta. Implica desde la aplicación de reglas, algoritmos, técnicas o métodos predefinidos, hasta la aplicación de estrategias, tácticas, procedimientos o procesos diseñados de manera específica para la solución de problemas o la toma de decisiones en escenarios y contextos que implican márgenes de incertidumbre y complejidad técnica.

## **I**

---

### **Indicadores:**

Acciones observables relevantes asociadas al desempeño profesional, que permiten inferir el cumplimiento de estándares de desempeño profesional en distintos contextos y condiciones laborales.

## **M**

---

### **Marco teórico o conceptual:**

Cuerpo de conocimientos e información teórica, normativa, ética y empírica que fundamenta las decisiones en torno a la práctica en un campo profesional. Es información producida y sustentada en investigación, que ha logrado consenso entre los profesionales y académicos(as) del campo en cuestión y que resulta necesaria en la delimitación de las funciones de un determinado campo profesional.

## **O**

---

### **Orientaciones metodológicas:**

Documento metodológico o normativo que ofrece orientaciones puntuales y criterios técnicos que se deben seguir para desarrollar un producto específico de un proceso de evaluación.

## **P**

---

### **Perfil basado en estándares de competencia profesional:**

Referente concreto para el diseño y desarrollo tanto de los procesos de formación específicos a las funciones a desarrollar, como de los procesos de evaluación de la capacidad del personal para resolver los problemas y tomar las decisiones específicas que le demanda el ejercicio de sus funciones en una diversidad de contextos.

### **Práctica profesional:**

Es la manifestación operativa de quienes disponen de los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios, que les permiten desempeñar las funciones de una profesión para resolver problemas y tomar decisiones de forma autónoma, flexible y en colaboración con otros profesionales de la organización del trabajo y de su entorno.



## Presentación

El presente documento tiene como propósito orientar la elaboración de los perfiles basados en estándares de competencia profesional del personal que opera el SJP en México, mediante una metodología acorde con criterios técnicos en materia de establecimiento de estándares de desempeño profesional. Tiene como antecedentes los estándares para pruebas educativas y psicológicas de la APA, AERA y NCME (2014) y los estándares de evaluación educativa del Joint Committee (2011).

La construcción de perfiles basados en estándares de competencia profesional es un elemento clave para la profesionalización y la certificación de competencias, por ello, a manera de introducción, se aborda la importancia que tiene el desarrollo de los perfiles como referentes que contribuyen a la mejora de la calidad en el desempeño de las y los profesionales y a su reconocimiento social. El documento está dirigido a las diferentes audiencias interesadas en el funcionamiento adecuado del Sistema de Justicia Penal Acusatorio (SJPA), principalmente a asociaciones de profesionales, redes de colaboración y personal interesado en participar en la construcción de estos perfiles como parte de las acciones encaminadas a mejorar el Sistema.

Es un documento que describe la metodología propuesta para la elaboración de los perfiles, en donde se resalta la participación de cuerpos colegiados de especialistas con autoridad y reconocimiento profesional que representen los intereses de las diversas audiencias implicadas. Las etapas de la metodología van describiendo paso a paso los procesos a seguir para identificar las competencias y los estándares de desempeño necesarios para dar cuenta de un ejercicio profesional eficaz en las distintas dimensiones de los perfiles de los diferentes actores involucrados en la operación del SJP en México. En el documento se incluye un ejemplo tomado de una de las dimensiones de un perfil elaborado bajo esta metodología, para ilustrar cómo es un producto final esperado. También se incluye información relativa al tipo de evidencias que se tienen que recolectar para documentar y con ello dejar constancia del seguimiento de los criterios técnicos que guiaron su construcción.

## Introducción

El Centro de Estudios sobre la Enseñanza y el Aprendizaje del Derecho, A.C. (CEEAD), desde su fundación en 2008, ha impulsado iniciativas para fortalecer la implementación del Sistema de Justicia Penal Acusatorio (SJPA) —derivado de la reforma constitucional penal publicada en ese mismo año—, por medio de acciones dirigidas principalmente a la formación del alumnado de derecho, mediante la incorporación de contenidos en los planes y programas de estudio de las carreras de derecho y la capacitación de docentes encargados de impartir estos contenidos. También se ha propuesto incidir en la formación continua del personal que se desempeña dentro del SJP, con la intención de profesionalizar y homologar a nivel nacional las funciones de quienes están a cargo de su implementación.

La profesionalización del capital humano que está a cargo de la operación del SJPA se sustenta en dos ejes: la evaluación de desempeño y la formación continua, los cuales deben estar estrechamente vinculados para una mayor efectividad e impacto en la mejora de la práctica profesional, mediante el desarrollo y fortalecimiento de las competencias necesarias para cumplir con las funciones, roles o responsabilidades del puesto en el que desempeña. El diseño, tanto de la evaluación como de la formación, requiere del establecimiento de perfiles basados en competencias que sirvan de referencia para la práctica profesional del personal operador y capacitador, así como las etapas por las que atraviesa su desarrollo profesional. Dichos perfiles se deben diseñar bajo una misma metodología y de manera articulada, con base en las competencias requeridas para el ejercicio de las funciones respectivas de los diferentes actores que operan el Sistema: agentes del Ministerio Público, defensores(as) penales, asesores(as) jurídicos(as) de víctimas, facilitadores(as) de mecanismos alternativos de solución de controversias en materia penal, y también del personal capacitador en materia de Justicia Penal.

Bajo esta visión es que el CEEAD se ha propuesto impulsar la profesionalización del personal operativo del Sistema, a través del proyecto de Certificación para la Justicia en México (CEJUME), financiado por el Departamento de Estado de los Estados Unidos de América, a través de la Iniciativa Mérida. La metodología que se propone en el presente documento forma parte de una serie de acciones para el diseño y desarrollo de los procesos de evaluación de desempeño y para el fortalecimiento de los programas de formación dirigidos a los principales actores que operan SPJA en México.

El establecimiento de perfiles basados en competencias, como marco de referencia para el diseño y desarrollo de los modelos y métodos de la evaluación de desempeño profesional y para sustentar los programas de formación continua y las trayectorias profesionales de quienes se evalúan, ofrecen varias ventajas, porque abonan a la credibilidad de los propios procesos de evaluación y a la confianza en las decisiones que se apoyan en los resultados de las evaluaciones, como en el caso de la certificación.

En ese mismo interés, y gracias al financiamiento del Departamento de Estado de los Estados Unidos de América a través de la Iniciativa Mérida, el CEEAD se ha propuesto convocar a diferentes organizaciones de la sociedad civil con experiencia en el SJPA y a redes de colaboración con instituciones expertas en el tema, para que participen en el desarrollo de estos perfiles basados en competencias del personal operativo y capacitador del SJPA, con la certeza de que su participación, además de fortalecer los vínculos y las redes de colaboración entre instancias comprometidas con la mejora de sistema, brindará legitimidad a la construcción de los perfiles y ampliará su alcance e impacto.

De manera complementaria a las convocatorias, en el CEEAD se ha desarrollado el presente documento de corte metodológico, el cual ofrece orientaciones puntuales y criterios que se deben seguir para el desarrollo de los perfiles basados en competencias, que articulen de forma clara y explícita los diferentes aspectos de la práctica profesional del personal operativo y capacitador del SJPA. Dentro de un enfoque sistémico, es necesario que los perfiles de los diferentes actores que operan el Sistema reflejen de manera apropiada la interacción y complementariedad que existe entre ellos, a fin de lograr un impacto real en la operación.

## Importancia de los perfiles basados en estándares de competencia profesional

Los perfiles basados en estándares de competencia, además de ser referentes para el diseño y desarrollo de la formación, actualización y evaluación profesional, constituyen insumos útiles para la toma de decisiones a nivel de políticas públicas del ámbito en cuestión, puesto que dejan en claro qué necesitan saber y saber hacer las y los profesionales para mejorar el ejercicio de sus funciones (Ingvarson y Kleinhenz, 2006) y con ello lograr las metas propuestas en la solución de problemas específicos del campo profesional.

La utilidad de contar con los perfiles basados en estándares de competencia en el ámbito jurídico y de manera específica en el funcionamiento del Sistema de Justicia Penal, elaborados bajo la misma metodología, se torna importante porque:

- Facilitan articular de manera clara y explícita la práctica de los distintos operadores del SJP.
- Proporcionan referentes comunes que favorecen el diálogo profesional sobre prácticas entre personal operador del SJP.
- Generan una estructura común que puede ser un referente de efectividad de la práctica del personal operador y capacitador.
- Permiten realizar la certificación de competencias profesionales del personal operador y capacitador del SJP, de manera sistemática y coherente.
- Promueven y facilitan la autoevaluación basada en la reflexión sobre la práctica y el diálogo profesional entre el personal operador.
- Promueven la revaloración social del personal, mediante su publicación y la difusión de su importancia en la operación del SJP.

En el ámbito de la formación continua de profesionales en servicio, la certificación de competencias profesionales, basada en estos perfiles, se ha constituido en un aspecto clave para promover el reconocimiento social de cualificación de las y los profesionales al proporcionar garantías de calidad de su desempeño. La certificación referida a estándares en algunos países (Meckes, 2010, 2013), inclusive es un requisito para la habilitación e ingreso al ejercicio de la profesión. No es suficiente contar con la titulación por parte de las instituciones de educación superior. Se deben presentar también evaluaciones externas para obtener la habilitación o para acceder a un puesto de trabajo que implique ciertas competencias en la práctica profesional. Es en este marco que se presenta una metodología para construir perfiles basados en estándares de competencia para el ejercicio profesional del personal que opera el SJP, que retoma la experiencia del ámbito educativo en la construcción de los denominados marcos de la buena enseñanza (Manzi, González y Sun, 2011).

## Enfoque de competencias

Si bien existen perspectivas diferentes en torno al concepto de competencia y de la educación basada en competencias, el desarrollo de este campo en las últimas décadas ha evolucionado a partir de su uso en la educación; principalmente para el diseño curricular, el desarrollo de modelos de instrucción y el de modelos de evaluación de desempeño mediante pruebas orientadas a la solución de problemas en distintos campos disciplinarios y profesionales. Dentro de la diversidad de concepciones sobre las competencias, y en respuesta a la necesidad de trabajar en un enfoque sobre varios términos asociados con las denominadas “habilidades del siglo XXI”, el National Research Council evidencia dimensiones importantes de las competencias humanas que han sido valoradas durante muchos siglos, así como otras derivadas de la propagación generalizada de las tecnologías digitales; estas han incrementado el ritmo en el cual las personas se comunican e intercambian información, y requieren el desarrollo de competencias para el procesamiento de múltiples formas de la información, necesaria para enfrentar tareas en una gran diversidad de contextos en la actualidad (NRC, 2012).

Bajo esta perspectiva, el NRC (2012) presenta una forma de organizar esta diversidad de habilidades del siglo XXI, de acuerdo a tres amplios dominios de competencia: el dominio cognitivo, el intrapersonal y el interpersonal. El dominio cognitivo involucra el razonamiento y la memoria; el intrapersonal se refiere a la capacidad de manejar nuestra conducta y emociones para alcanzar nuestras metas (incluyendo las metas de aprendizaje); y el dominio interpersonal implica la expresión de ideas, así como la interpretación y respuesta a los mensajes de otros. Asimismo, con base en el análisis de contenido, han alineado varias listas de habilidades propuestas por variados grupos y personas, con las habilidades incluidas en taxonomías existentes basadas en investigación de habilidades cognitivas, intrapersonales e interpersonales como la de Marzano (2007).

El punto de vista del NRC sobre las habilidades incluidas en estas taxonomías es que se trata de dimensiones maleables de la conducta humana, que pueden cambiar en respuesta a intervenciones educativas y experiencias de la vida real, en contraste con el punto de vista tradicional de considerarlas como rasgos fijos. En cuanto a la asignación de las diversas habilidades del siglo XXI a conjuntos de competencias al interior de cada dominio de competencia, el NRC reconoce que existen áreas que se traslapan entre ellas y entre los grandes conjuntos de competencias. A continuación, se presenta la clasificación inicial a nivel general:

- El dominio cognitivo incluye tres conjuntos de competencias: procesos cognitivos y estrategias, conocimiento y creatividad. Estos abarcan competencias como pensamiento crítico, alfabetización informacional, razonamiento y argumentación, e innovación.
- El dominio intrapersonal comprende tres conjuntos de competencias: apertura intelectual, trabajo ético y consciencia y autoevaluación centrada y positiva; los cuales engloban competencias como flexibilidad, iniciativa, apreciación de la diversidad y metacognición (habilidad para regular el propio aprendizaje y hacer ajustes en consecuencia).
- El dominio interpersonal incluye dos conjuntos de competencias: trabajo colaborativo en equipo y liderazgo. Estos abarcan competencias como comunicación, colaboración, responsabilidad y resolución de conflictos.

El NRC también examinó evidencias de la importancia de varios tipos de competencias para el éxito en educación, trabajo, salud y otros contextos de la vida. Concluyó que, si bien la evidencia de investigación disponible es limitada y principalmente de naturaleza correlacional, algunos estudios han demostrado una relación causal entre una o más competencias del siglo XXI y los resultados en el desempeño profesional de las personas adultas (NCR, 2012). En el campo de la investigación educativa, se ha examinado un amplio rango de diferentes competencias que no siempre se definen o diferencian de otras competencias relacionadas. Por lo tanto, tendremos que contender con estas limitaciones en el trabajo, tanto de elaboración de los perfiles referenciales basados en estándares de competencia, como de los procesos de definición del modelo de evaluación de competencias que se desarrolla como parte del proyecto de Certificación para la Justicia en México.

## **Metodología para la construcción de perfiles basados en competencias**

En términos de metodología, la definición de perfiles basados en estándares de competencia es el resultado de procesos de diálogo y concertación de la ciudadanía, asociaciones, especialistas, instituciones académicas, así como de la cooperación de instancias y operadores de un sistema. La participación de los diferentes actores puede requerir la aplicación de consultas nacionales, puesto que la amplia participación de quienes están involucrados permite apropiar y legitimar los perfiles. También se pueden elaborar perfiles concertados de las diferentes personas que operan el Sistema de

Justicia Penal, estableciendo cuerpos colegiados conformados por personal operador, especialistas y académicos(as) con conocimiento experto en la implementación del Sistema de Justicia Penal y con representación a nivel nacional. Quienes integran estos cuerpos colegiados serán responsables de realizar las diferentes tareas involucradas en el desarrollo de los perfiles, conducidos por personal experto en evaluación. Dado que el establecimiento de estándares es una función común en el ámbito de la evaluación educativa, se requiere del conocimiento de personal especializado en evaluación educativa que se haga cargo de la capacitación y la conducción de estos comités de expertos, con la finalidad de llegar a consensos mediante el diálogo y la discusión colegiada. El CEEAD cuenta con una Coordinación de Evaluaciones con personal especializado en dicha área, para apoyo técnico en estas tareas de construcción de los perfiles.

Estos cuerpos colegiados, generalmente denominados comités, deberán cumplir con criterios de representatividad señalados en el documento de la APA, AERA y NCME (2014), en virtud de que tendrán la responsabilidad de establecer los estándares de competencia necesarios para el ejercicio de la práctica profesional de las distintas figuras que operan el SJPA. Los comités conducidos por personal experto en evaluación llevarán a cabo acciones que forman parte de un proceso técnico que consiste en analizar las funciones que desarrolla cada agente, para definir las competencias requeridas en el ejercicio eficaz y responsable de esas funciones. Después, realizar descripciones que permitan concretar estas competencias mediante la elaboración de estándares e indicadores de desempeño observables y medibles. El método incluye cuatro fases del proceso de concreción:

1. El análisis de las funciones que se realizan en determinado campo profesional, para identificar las áreas generales de conocimiento o dimensiones de la práctica para un adecuado desempeño profesional.
2. La construcción de las competencias de cada dimensión, en las cuales se identifican los recursos cognitivos, interpersonales e intrapersonales requeridos para el ejercicio eficaz y responsable de las funciones profesionales, identificando también las condiciones y principales factores del contexto que pueden afectar la demostración de las competencias en cuestión.
3. La definición de estándares que se desprenden de las competencias en cada dimensión de la práctica. Se redactan tantos estándares por competencia como sea necesario, para dar cuenta de su cumplimiento, en al menos un número razonable de situaciones y condiciones en las que ocurre la práctica.
4. La definición de los indicadores de desempeño que se desglosan de cada estándar de competencia en términos de acciones observables y medibles por lo tanto evaluables. Se redactan tantos indicadores como sea necesario hasta dar cuenta del cumplimiento del estándar de competencia del que se desprenden.

A continuación, se describen paso a paso, las acciones a desarrollar en cada fase, así como los criterios a considerar para arribar a los productos esperados por fase, que a su vez constituyen los insumos para el desarrollo de los productos de la siguiente fase. En cada fase se proporciona para cada producto esperado, un ejemplo concreto tomado de un Perfil desarrollado bajo esta metodología, con la finalidad de facilitar la interpretación y aplicación de los criterios y orientaciones proporcionadas, en la construcción de los diversos productos esperados.

### **Fase 1. Análisis funcional: definición de las dimensiones**

Para asegurar la validez de los perfiles, estos deben basarse en evidencias o en investigaciones sobre las mejores prácticas. Se trata de caracterizar los rasgos profesionales en grandes ámbitos o apartados donde se sitúen los saberes fundamentales para el desarrollo de las competencias profesionales: saber, saber hacer, saber ser/convivir. Por ello, es necesario partir de un marco conceptual del ejercicio profesional y del ámbito de la realidad en la que se desarrolla el ejercicio de la función. Toda información contextual que ha demostrado afectar de alguna manera la práctica profesional debe ser considerada como un insumo importante en la definición de los estándares e indicadores.

En esta primera fase del desarrollo de un perfil se definen las dimensiones como resultado del análisis documental de las funciones que llevan a cabo alguna de las figuras que operan el SJPA: agentes del Ministerio Público, defensores(as) penales, asesores(as) jurídicos(as), personal facilitador y capacitador. Con base en este análisis, se identifican las principales funciones, actividades, tareas o responsabilidades planteadas en documentos normativos o académicos, aunque también se deben considerar otras fuentes de información, como la experiencia en la función que tienen los distintos operadores que conforman los cuerpos colegiados para el desarrollo del perfil.

En la tabla 1 se presenta un ejemplo de las funciones que sirvieron de base para desarrollar el perfil del personal capacitador en el Sistema de Justicia Penal Acusatorio (SJPA), que fue elaborado bajo esta metodología.

<b>Lista de funciones</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Recupera los conocimientos previos de las y los participantes sobre los contenidos de la sesión.</li> <li>2. Elabora el diagnóstico del grupo a capacitar.</li> <li>3. Prioriza contenidos tomando en cuenta la dificultad y el impacto que tendrán en el grupo a capacitar</li> <li>4. Domina diversas estrategias didácticas acordes a las características de quienes participan.</li> <li>5. Conoce el programa de capacitación (objetivos de aprendizaje, estrategias didácticas, etc.).</li> <li>6. Adapta su intervención durante la sesión de capacitación de acuerdo con los resultados que obtiene.</li> <li>7. Proporciona retroalimentación formativa a partir de los resultados de las evaluaciones.</li> <li>8. Establece una comunicación asertiva con un lenguaje sencillo y claro que permita la comprensión de lo que se está enseñando.</li> <li>9. Diseña las actividades de evaluación.</li> <li>10. Administra el tiempo, los recursos y los espacios para el cumplimiento de los objetivos de la capacitación.</li> <li>11. Evalúa el aprendizaje de las y los participantes.</li> <li>12. Proporciona retroalimentación oportuna y con fines formativos a las y los participantes.</li> </ol>

**Tabla 1.**  
**Ejemplo de funciones, tareas, actividades o responsabilidades del personal capacitador en el SJPA**

El comité integrado para cada operador del cual se esté desarrollando el perfil, iniciará identificando las dimensiones en las que se pueden agrupar las funciones que lleva a cabo dentro del SJPA. Estas dimensiones deben ser entendidas como organizadores o grandes áreas de competencias derivadas del análisis y clasificación de las funciones del ámbito de la profesión. Es posible que algunas competencias sean generales a todos los actores que participan en la operación del SJPA, mientras que otras sean específicas de cada operador.

Las dimensiones se definen a partir de la clasificación de las funciones identificadas mediante el análisis, la discusión y el consenso de las y los especialistas participantes en comités, con base en algún organizador asociado con resultados, roles o responsabilidades del ejercicio de las funciones de cada figura. Estas dimensiones permitirán identificar grandes fases, etapas o momentos del ejercicio profesional que tengan sentido en sí mismo y que conduzcan a algún resultado o producto específico esperado del desempeño profesional.

1. Por ejemplo, en el caso de las funciones que desarrolla el personal capacitador, las y los especialistas organizados en comités definieron que todas las funciones de capacitación pueden organizarse en tres grandes dimensiones de la práctica: organización del proceso de capacitación, implementación de la capacitación y evaluación del aprendizaje. En la tabla 2, a manera de ejemplo, se presenta la agrupación de funciones asociadas a la dimensión de intervención didáctica.

Dimensión	Agrupación de funciones
<p><b>Implementación de la capacitación</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Recupera los conocimientos previos de las y los participantes sobre los contenidos de la sesión.</li> <li>4. Domina diversas estrategias didácticas acordes a las características de quienes participan.</li> <li>6. Adapta su intervención durante la sesión de capacitación de acuerdo con los resultados que obtiene.</li> <li>8. Establece una comunicación asertiva con un lenguaje sencillo y claro que permita la comprensión de lo que se está enseñando.</li> <li>10. Administra el tiempo, los recursos y los espacios para el cumplimiento de los objetivos de la capacitación.</li> <li>12. Proporciona retroalimentación oportuna y con fines formativos a las y los participantes.</li> </ol>

**Tabla 2.**  
Ejemplo de identificación de la dimensión mediante el agrupamiento de funciones del personal capacitador en el SJPA

Posteriormente, para cada función definida es necesario identificar los conocimientos habilidades y actitudes necesarias para llevarlas a cabo en diversos contextos de capacitación.

A continuación, se presenta una descripción que permita identificar con mayor claridad cada aspecto que debe desglosarse de las competencias; los dos primeros forman parte de los recursos cognitivos, mientras que las actitudes son recursos intrapersonales e interpersonales (NRC, 2012):

**Conocimientos:** Se refiere tanto al conocimiento declarativo de conceptos, hechos, principios o teorías; como al conocimiento procedimental de reglas, algoritmos, procedimientos, técnicas y métodos de determinados campos disciplinarios, que sustentan el “saber” que un profesional debe disponer como parte de los recursos necesarios para un buen desempeño en el ejercicio profesional.

**Habilidades:** Se refiere a la utilización organizada de los conocimientos declarativos y procedimentales para conseguir una meta, que sustentan el “saber hacer”. Implica la aplicación de reglas, algoritmos, métodos, estrategias, tácticas o procesos mediados por los saberes y por el análisis de diferentes situaciones, condiciones y factores, para la solución de problemas o la toma de decisiones en escenarios y contextos que implican márgenes de incertidumbre y complejidad técnica. Implica también la capacidad de transferir información útil y adaptar los saberes, en función de las demandas del contexto.

**Actitudes:** Se refieren a componentes o recursos de la competencia de carácter interpersonal e intrapersonal como la capacidad de autorregulación del comportamiento en función del rol profesional u otros roles que sustentan el “saber ser y estar”. Es una tendencia o predisposición a comportarse de una manera consistente y persistente ante determinadas situaciones, objetos, situaciones o personas. Las actitudes traducen, a nivel conductual, el mayor o menor apego a determinados valores éticos y normas profesionales, como la conducta de colaboración, de comunicación efectiva, de empatía, de respeto a los derechos humanos y al medio ambiente, de orden, de responsabilidad y compromiso social.

Siguiendo con el ejemplo, en la tabla 3 se presenta para una de las funciones agrupadas en la dimensión de intervención didáctica los conocimientos, habilidades y actitudes implicados.

<b>Función</b>	Domina diversas estrategias didácticas acordes a las características de las y los participantes y de los contenidos objeto de la capacitación.
<b>Conocimientos: saber</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento de estrategias didácticas empleadas en la enseñanza para las personas adultas con un enfoque andragógico.</li> <li>• Conocimiento de propósitos, enfoques y contenidos de los temas objeto de la capacitación.</li> <li>• Conocimiento de características del público objetivo que son relevantes para el aprendizaje.</li> </ul>
<b>Habilidades: saber hacer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilizar estrategias que promuevan el pensamiento crítico de las y los participantes.</li> <li>• Propiciar la participación activa y constructiva del aprendizaje.</li> <li>• Motivar a las y los participantes.</li> <li>• Profundizar en lo que está enseñando. Ejemplificar y modelar.</li> <li>• Mantener la atención de las y los participantes.</li> <li>• Relacionar aspectos del contexto con temáticas de la capacitación.</li> <li>• Promover buenas prácticas acordes al SJPA.</li> <li>• Implementar estrategias que ayuden a cumplir con el objetivo planeado para la sesión.</li> </ul>
<b>Actitudes: saber ser y estar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actitud de compromiso</li> <li>• Ética profesional</li> <li>• Inquietud por enriquecer su práctica</li> <li>• Actitud de respeto, atención a la diversidad y perspectiva de género</li> <li>• Actitud entusiasta y motivada</li> </ul>

**Tabla 3.**  
**Ejemplo del desglose en conocimientos, habilidades y actitudes del personal capacitador del SJPA**

## Fase 2. Construcción de las competencias de cada dimensión

Una vez que se han identificado los conocimientos, habilidades y actitudes, un comité elabora la descripción de las competencias implicadas para desarrollar cada dimensión definida. Las competencias se llevan a cabo a partir de todos los conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para la ejecución de cada una de las funciones agrupadas en las dimensiones. Su construcción debe cumplir los siguientes criterios:

- Debe estar relacionada, de manera clara y explícita, con la dimensión en la que se encuentra ubicada y no puede aludir a aspectos más amplios o ajenos a esta.
- Debe ser congruente con las funciones planteadas en los documentos analizados.
- Debe ofrecer una idea precisa de los aspectos que contiene y no se tiene que traslapar con otras competencias de las dimensiones.
- Su redacción debe atender a reglas ortográficas y de sintaxis para facilitar su comprensión y evitar más de una interpretación posible.
- La cantidad de competencias debe ser suficiente para valorar la dimensión del perfil en la que se ubican.

Se debe considerar que las competencias incluyen capacidades complejas que integran procesos cognoscitivos de alto orden, sustentados en conocimientos teóricos o técnicos, habilidades, y actitudes que se ponen en juego al realizar tareas en escenarios reales y dinámicos. Para redactar la competencia de la dimensión se deben tener en cuenta los siguientes elementos básicos:

El **qué**: la capacidad para realizar una función. Por ejemplo: *Analiza la evidencia documental...; Identifica las líneas de investigación ...; Realiza la investigación complementaria...*

El **cómo**: nivel de logro o estándares de calidad. Por ejemplo: *... a partir de normas de actuación; ... a partir de la integración de la carpeta de investigación; ... mediante el análisis de los hechos.*

El **para qué**: propósito u objetivo. Por ejemplo: *... a fin de mejorar los procesos en el SJPA; ...para contar con suficientes elementos de prueba; ...para fortalecer la investigación inicial.*

Siguiendo con el ejemplo del perfil del capacitador, en la tabla 4 se presenta la competencia que se elaboró para la dimensión de intervención didáctica.

Dimensión	Agrupación de funciones
<b>Implementación de la capacitación</b>	Implementa la capacitación utilizando estrategias didácticas pertinentes, comunicación asertiva y empatía, en un ambiente basado en el respeto a los derechos humanos y perspectiva de género, para el logro de los objetivos establecidos en la planeación, así como la reflexión sobre la propia práctica en función a la eficacia de su intervención.

**Tabla 4.**  
Ejemplo competencia de la dimensión del perfil para el personal capacitador del SJPA

### Fase 3. Elaboración de los estándares de la competencia

Una vez definidas las dimensiones y sus competencias, se realizan los estándares de las competencias de cada dimensión del perfil. Un estándar es aquello que sirve como tipo, modelo, norma, patrón o referencia. Se expresa en términos de lo que deben saber y poder hacer las y los profesionales, mediante una descripción que ejemplifica los recursos requeridos, de acuerdo al consenso sobre lo que se considera un desempeño de calidad.

El concepto de estándar, en el ámbito de la construcción de perfiles, se entiende como la determinación de lo que debe saber y poder hacer una persona en un determinado ámbito profesional para ser considerada competente. El término también es empleado como medida que debe alcanzarse para satisfacer un requerimiento de calidad; es decir, el nivel que debe alcanzar una práctica individual para considerar que cumple con un estándar de desempeño. Entonces, por un lado, tiene el papel de representar una dirección, porque define lo que se valora como buena práctica y por el otro, puede servir como herramienta para tomar decisiones profesionales e indicar qué tan lejos está una persona de alcanzar el mínimo necesario para ser considerada competente (Meckes, 2013).

La construcción de los estándares debe cumplir los siguientes criterios:

- Deben estar relacionados, de manera clara y explícita, con la competencia de la dimensión de la que se desprende. No puede aludir a aspectos más amplios o ajenos a esta.
- Deben ofrecer una idea precisa de los aspectos que contiene y no se deben traslapar con otros estándares.
- Deben ser congruentes con las funciones asociadas a la competencia de la que se derivan.
- Su redacción debe atender a reglas ortográficas y de sintaxis para su adecuada interpretación.
- Debe redactarse el número suficiente de estándares para dar cuenta de la competencia de la que se derivan.

La redacción del estándar de competencia también considera los tres componentes básicos de la competencia en un mayor nivel de especificidad y concreción:

El **qué**: la capacidad para realizar una función. Por ejemplo: *“Establece una comunicación adecuada a las características de las y los participantes ...”*

El **cómo**: nivel de logro o estándares de calidad. Por ejemplo: *“...mediante el uso de técnicas y estrategias comunicativas...”*

2.1 El **para qué**: propósito u objetivo. Por ejemplo: *“... para generar un ambiente de aprendizaje basado en el respeto y favorecer la comprensión de los contenidos de la capacitación”*.

En la tabla 5 se presenta el ejemplo de los estándares de desempeño desarrollados a partir de la competencia de la dimensión de implementación de la capacitación.

<b>Competencia</b>	2. Implementa la capacitación utilizando estrategias didácticas pertinentes, comunicación asertiva y empatía, en un ambiente basado en el respeto a los derechos humanos y perspectiva de género, para el logro de los objetivos establecidos en la planeación, así como la reflexión sobre la propia práctica en función a la eficacia de su intervención.
<b>Estándares de la competencia</b>	<p>2.1 Recupera información acerca de los conocimientos previos de las y los participantes, respecto a los temas de la capacitación, a través de técnicas didácticas para identificar necesidades de aprendizaje y orientar su intervención.</p> <p>2.2 Emplea estrategias didácticas acordes a las características de las y los participantes, para abordar los contenidos temáticos del programa.</p> <p>2.3 Emplea estrategias didácticas que promueven la participación, mantienen el interés y la motivación de las y los participantes para la adquisición de los aprendizajes y el fortalecimiento del Sistema de Justicia Penal.</p> <p>2.4 Promueve un ambiente de aula basado en el respeto, la inclusión, la perspectiva de género y el reconocimiento a la diversidad para generar un ambiente seguro y libre de discriminación que favorezca el diálogo.</p> <p>2.5 Adapta las estrategias didácticas en función de las necesidades detectadas durante la implementación de su planeación, mediante la recolección y análisis de los avances logrados por el grupo, para el logro del aprendizaje y la mejora de su intervención.</p> <p>2.6 Establece una comunicación adecuada a las características de las y los participantes mediante el uso de técnicas y estrategias comunicativas para generar un ambiente de aprendizaje basado en el respeto y favorecer la comprensión de los contenidos de la capacitación.</p> <p>2.7 Gestiona tiempo, recursos y espacios durante la sesión de capacitación, por medio de estrategias y herramientas adecuadas para organizar y cumplir los objetivos de aprendizaje</p> <p>2.8 Identifica las condiciones necesarias que permiten una adecuada retroalimentación a través de técnicas formales e informales, para el reconocimiento de fortalezas y atención a las áreas de oportunidad de las y los participantes, hacia el logro de los aprendizajes esperados.</p>

**Tabla 5.**  
**Ejemplo de la definición de estándares de una competencia del perfil del capacitador del SJPA**

### Fase 4. Desarrollo de indicadores de desempeño

El siguiente nivel de concreción en la elaboración de un perfil consiste en derivar indicadores de desempeño para cada uno de los estándares de competencia. Los indicadores en este contexto de evaluación son entendidos como descripciones de acciones observables que deben ser logradas por una persona competente en el ámbito de su ocupación, que nos permiten inferir el cumplimiento del estándar de desempeño. Para su desarrollo se realiza un análisis del estándar para identificar acciones observables generalmente asociadas a los procesos mentales que se ponen en juego para el cumplimiento del estándar de competencia.

Los indicadores de desempeño del perfil deben cumplir con los siguientes criterios:

- a. Incluir descripciones desglosadas y detalladas del estándar de competencia de mayor nivel de concreción, relacionadas con los procesos cognitivos que se quieren evidenciar.
- b. Contener una acción observable, el contenido a partir del cual se ejecuta la acción y una condición en la que ocurre dicha acción.
- c. Contener los elementos sustantivos sin los cuales no se contaría con una perspectiva completa del logro del estándar específico del que da cuenta.
- d. Relacionarse con las principales acciones y tareas realizadas por el profesional en situaciones cercanas a la realidad en las que se produce.
- e. Representar el mínimo de ejecución esperado sin que pierda sentido en sí mismo, sin traslaparse con otro indicador.
- f. Iniciar con un verbo en presente que representa una acción observable, medible o verificable relacionada con el estándar, por ejemplo: *describe, identifica, clasifica, selecciona, aplica, etc.*
- g. Contener una sola acción, es decir, que deben ser unidimensionales y excluyentes.
- h. Atender a reglas ortográficas y de sintaxis que aseguren que solo hay una interpretación de lo que se espera como desempeño.
- i. Desarrollarse la cantidad de indicadores suficiente para valorar el cumplimiento del estándar del cual se desprenden.

En la tabla 6 se muestra un ejemplo de indicadores derivados de uno de los estándares de competencia desarrollados en el perfil del personal capacitador del SJPA.

<b>Competencia</b>	2.6 Establece una comunicación adecuada a las características de las y los participantes mediante el uso de técnicas y estrategias comunicativas para generar un ambiente de aprendizaje basado en el respeto y favorecer la comprensión de los contenidos de la capacitación.
<b>Estándares de la competencia</b>	2.6.1 Reconoce los elementos y axiomas del proceso de la comunicación humana. 2.6.2 Identifica técnicas y estrategias de comunicación verbal y no verbal. 2.6.3 Utiliza técnicas y estrategias de comunicación verbal para favorecer el aprendizaje. 2.6.4 Utiliza técnicas y estrategias de comunicación no verbal (expresiones faciales y corporales, tono de voz) para favorecer el aprendizaje. 2.6.5 Utiliza un lenguaje apropiado a las características de las y los participantes durante el desarrollo de su intervención didáctica. 2.6.6 Propicia interacciones basadas en la inclusión y respeto a la diversidad, así como libres de estereotipos, para generar un ambiente de aprendizaje basado en el respeto y la confianza. 2.6.7 Emplea la escucha activa para identificar los intereses y necesidades de las y los participantes. 2.6.8 Fomenta la participación de las y los participantes y el diálogo constructivo mediante el respeto a las ideas y la empatía.

**Tabla 6.**  
**Ejemplo desarrollado de indicadores del perfil para el personal capacitador del SJPA**

## Fase 5. Validación del perfil basado en estándares de competencia

Con la finalidad de verificar la pertinencia, representatividad y utilidad de los perfiles, al terminar de definirse las competencias, los estándares y los indicadores de desempeño se requiere que se sometan a un proceso de validación, mediante algún mecanismo de consulta con colectivos especializados en cada uno de los perfiles. También se puede integrar un comité conformado, de acuerdo con los criterios técnicos referidos en la fase anterior, por personas expertas en las funciones del operador del Sistema representado por el perfil, que no hayan participado en el comité de elaboración. La validación de un perfil por competencias considera en primera instancia la vigencia de los rasgos propuestos según el modelo y marco conceptual que lo sustentan.

Los supuestos que subyacen a la metodología tienen que ver con que la validez se va preservando mediante la discusión con diferentes grupos de especialistas sobre la naturaleza de las funciones y el contexto en que se producen, considerando siempre el punto de vista de las y los profesionales en servicio y de las diversas audiencias implicadas.

En el proceso de validación se deben desarrollar protocolos e instrumentos que permitan a los integrantes de los comités verificar que los perfiles cumplan los siguientes criterios (Meckes, 2010):

**Coherencia de contenido:** Se refiere a que el conjunto de competencias, estándares e indicadores conforman un marco de referencia coherente de las dimensiones de la práctica profesional que representan.

**Suficiencia de contenido:** Considera que la información contenida en el conjunto de competencias, estándares e indicadores es la necesaria para evaluar cada una de las dimensiones de la práctica.

**Claridad:** Este criterio examina si la redacción de la información comunica nítidamente lo que deben saber y poder hacer, en un lenguaje reconocible y común.

**Pertinencia:** Se refiere a que el contenido de los estándares e indicadores del perfil es apropiado, conveniente y procedente para valorar las dimensiones de la práctica que representan.

**Generalización:** Este criterio valora que los estándares e indicadores del perfil aplican a diferentes contextos; es decir, que son aplicables en diferentes condiciones y contextos culturales, sociales o laborales.

**Utilidad:** Considera que la información del perfil es representativa y significativa; es decir, que aporta elementos para la mejora del desempeño de las y los profesionales en servicio.

**Concreción:** Se refiere a que el último nivel de desagregación del perfil proporciona información observable, factible y susceptible de ser evaluada.

## Fase 6. Documentación del proceso de elaboración y validación de los perfiles

Finalmente, es importante documentar de forma exhaustiva cada fase del proceso de desarrollo y validación del perfil. La instancia responsable de la elaboración se debe hacer cargo de sistematizar la información que se genera en las distintas fases de la metodología, para integrar el producto final que consiste en el perfil basado en estándares de competencia de alguna de las figuras que opera el SJPS. También le corresponde recolectar evidencias del trabajo durante las sesiones de los comités. La evidencia documental del proceso incluye información de la convocatoria, selección e instalación de los cuerpos colegiados; como la ficha curricular de las y los integrantes de los comités que permita verificar que tienen las credenciales suficientes para realizar las tareas encomendadas; información que sustente la representatividad de los comités; así como los insumos, materiales, instrumentos y formatos a utilizar para la capacitación y para el trabajo con los especialistas de estos comités. También conviene documentar los primordiales aspectos e incidentes presentados durante las discusiones, cómo se resolvieron y cuáles fueron los principales argumentos que permitieron lograr los consensos necesarios en los procesos de elaboración y validación de los perfiles.

En la tabla 7 se presenta como ejemplo una tabla con evidencias asociadas a los aspectos que, de acuerdo con la metodología, es necesario documentar como evidencia del cumplimiento de los criterios presentados para la elaboración y validación del perfil.

Fase	Acciones	Descripción	Evidencia documental
<b>I. Planeación de la construcción del perfil por competencias</b>	1.1 Elaborar el marco teórico que fundamenta el desarrollo del perfil	El desarrollo de un perfil por competencias necesita de un marco conceptual de referencia que sustente la definición de objetivos y fines de la práctica profesional eficaz; considerando la complejidad de los procesos en la operación del Sistema de Justicia Penal Acusatorio (SJPA), en donde se involucran múltiples actores y factores que inciden en la práctica real de las instituciones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Marco conceptual de referencia que sustente las principales funciones del personal cuyo perfil se construye. Cuál es su rol y sus principales responsabilidades en el logro de las metas del SJPA.</li> </ul>
	1.2 Estrategia operativa seguida para la construcción de los perfiles basados en competencias	El propósito es orientar la elaboración de los perfiles basados en competencias del personal que opera el SJPA en México, mediante una metodología acorde con las orientaciones y los criterios técnicos en materia de establecimiento de estándares de desempeño profesional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documento técnico que describa la estrategia operativa seguida en la construcción del perfil, para verificar el seguimiento de las orientaciones y criterios técnicos del presente documento.</li> </ul>
	1.3 Conformar los cuerpos colegiados de especialistas	<p>La definición de perfiles basados en competencias son resultado de procesos de diálogo y concertación de la ciudadanía, asociaciones, especialistas, instituciones académicas, así como de la cooperación de instancias y operadores de un sistema.</p> <p>Una forma de lograr perfiles concertados de los diferentes operadores del SJPA es a través de comités conformados por personal operador, especialistas y académicos(as) con conocimiento experto en la implementación del sistema y con autoridad y reconocimiento profesional que representen los intereses de las diversas audiencias implicadas a nivel nacional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acta de instalación de cada comité.</li> <li>• Composición de los comités (elaboración y validación): número de integrantes, representatividad geográfica e institucional.</li> <li>• Ficha curricular de quienes integren los comités, que incluya como mínimo lo siguiente: nombre, formación académica, ocupación, años de experiencia en las funciones como operario del SJPA, institución de procedencia y otra experiencia profesional, académica y de investigación relevante al perfil que se va a construir.</li> <li>• Cartas de confidencialidad firmadas por quienes integran los cuerpos colegiados.</li> </ul>

Fase	Acciones	Descripción	Evidencia documental
<b>II. Desarrollo del perfil por competencias</b>	2.1 Principales decisiones tomadas por el comité de elaboración de los perfiles. Argumentos en los que descansan estas decisiones	Las dimensiones deben ser entendidas como organizadores o grandes áreas de competencias derivadas del análisis y clasificación de las funciones del ámbito de la profesión. Estas dimensiones permitirán identificar grandes fases, etapas o momentos del ejercicio profesional que tengan sentido en sí mismos y que conduzcan a algún resultado o producto esperado del desempeño profesional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documento que integre el listado de funciones identificadas por el comité.</li> <li>• Documento que incluya la agrupación de funciones que dieron origen a la(s) dimensiones</li> <li>• Razonamiento proporcionado por el Comité en la elección del organizador de las dimensiones de la práctica profesional.</li> </ul>
	2.2 Perfil basado en competencias organizado en dimensiones de la práctica	Cada función se desglosa en conocimientos, habilidades y actitudes necesarias que la integran. Este desglose tiene dos propósitos: a) identificar que la competencia definida para cada dimensión sea lo suficientemente amplia, de manera que sustente a cada una de las funciones; y b) desarrollar indicadores de desempeño para los conocimientos, habilidades, actitudes o responsabilidades profesionales identificadas, con el fin de evaluarlas.	Producto final ajustado: perfil basado en competencias que integre: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las competencias de todas las dimensiones identificadas.</li> <li>• Los estándares derivados de cada competencia de la dimensión.</li> <li>• Los indicadores definidos para cada uno de los estándares.</li> <li>• Principales incidentes surgidos durante las sesiones de trabajo de los comités, y cómo se abordaron para resolver controversias.</li> </ul>
<b>III. Validación del perfil basado en competencias</b>	3. Metodología o estrategia seguida para la validación del perfil	Es conveniente validar el perfil ampliando con ello la representatividad del mismo. Por ello, se requiere de una estrategia en la que se pueda obtener la opinión de más personas que representen a las principales audiencias implicadas. Se debe documentar el resultado de la validación y los ajustes que se hagan al perfil como resultado del proceso de validación.	Si hubo comité de validación, se tiene que incorporar la misma información solicitada para el comité de elaboración. Asimismo, se debe demostrar que ningún integrante participó en el comité de elaboración. Si la validación se realizó mediante una consulta, se debe incorporar lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> <li>• La metodología de la consulta (participantes, representatividad, instrumentos utilizados, procedimiento).</li> <li>• Los resultados y el análisis e interpretación de la información obtenida.</li> <li>• Los ajustes realizados al perfil con base en estos resultados.</li> </ul>

**Tabla 7.**  
**Evidencia documental de la construcción de un perfil basado en competencias**

Es importante destacar que una vez establecidos los perfiles, deben revisarse periódicamente, como parte de un proceso dinámico de mejora continua. Es muy probable que se detecten áreas de mejora, a partir de su uso como referentes principalmente de los procesos de formación y evaluación, ya que el diseño y desarrollo de programas e instrumentos de evaluación requiere de la participación de distintos cuerpos colegiados que revisan e interpretan los perfiles como parte de sus funciones en la construcción de los cursos y de los instrumentos. También la evidencia empírica de la implementación de los cursos de formación, así como el comportamiento de los instrumentos de evaluación en la aplicación, proporcionan insumos importantes para mejorar los perfiles y los modelos de formación y de evaluación, en virtud de que las aplicaciones se hacen a una diversidad de personas en diferentes contextos geográficos, culturales y sociales, lo que permite validar la representatividad, generalización y utilidad de los perfiles como referentes para el desarrollo de programas de formación y evaluación.

La periodicidad de las revisiones y ajustes de los perfiles dependerá del número y frecuencia de las evaluaciones, así como de otros factores relacionados con su utilidad para la definición de programas de formación continua y, desde luego, de cualquier cambio o actualización en las políticas sobre el funcionamiento del SJP que se implemente y que modifique las funciones de los actores que lo operan.

## Referencias

American Educational Research Association (AERA), American Psychological Association (APA) & National Council on Measurement in Education (NCME). (2014), *Standards for educational and psychological testing*. American Educational Research Association.

Ingvarson, L. & Kleinhenz E. (2006). Estándares profesionales de práctica y su importancia para la enseñanza. *Revista de Educación*, 340, 265-298. [http://www.revistaeducacion.mec.es/re340/340\\_11.pdf](http://www.revistaeducacion.mec.es/re340/340_11.pdf)

Joint Committee on Standards for Educational Evaluation. (2011). *The Program Evaluation Standards: A Guide for evaluators and Evaluation Users. 3rd. Edition*. SAGE Publications.

Manzi, J., González, R. & Sun, Y. (2011). *La evaluación docente en Chile*. MIDE UC: Centro de Medición.

Marzano, R. J. & Kendall, J. S. (2007) *Designing a new taxonomy of educational objectives. Second Edition*. Corwin Press, a SAGE Publication Company.

Meckes, Lorena (2010, 7 y 8 de septiembre) *Estándares para la docencia: Experiencia internacional*. [Ponencia]. Taller SEP-OCDE sobre estándares y portafolio docente, Ciudad de México.

Meckes, Lorena (2013, 6 y 7 de junio). *Estándares y formación docente inicial. Profesores para una educación para todos. Proyecto estratégico regional sobre docentes* [Ponencia.]CREALC/UNESCO. III Reunión Técnica Estrategia Regional sobre Docentes. Santo Domingo, República Dominicana.

National Research Council 2012. *Education for Life and Work: Developing Transferable Knowledge and Skills in the 21st Century*. The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/13398>.



CEEAD

Centro de Estudios sobre la Enseñanza  
y el Aprendizaje del Derecho, A.C.

[www.ceed.org.mx](http://www.ceed.org.mx)

